

3^{ème}
édition
depuis
2009

Petit-déjeuner conférence

Etude ANDRH – Inergie pour Liaisons Sociales magazine
Attentes et pratiques des professionnels de la fonction RH
en matière de formation RH

Vendredi 17 avril 2015

Philippe Canonne

Membre du bureau national
Animateur de la commission
Fonction RH et prospective
ANDRH

Anne-Cécile Geoffroy

Rédactrice en chef adjointe
de Liaisons Sociales magazine

Luc Vidal

Directeur du Pôle Opinion
Inergie groupe Obea
DGA groupe Obea

*Toute publication totale
ou partielle doit impérativement
utiliser la mention complète suivante :
« Etude ANDRH Inergie sur les formations RH
pour Liaisons Sociales magazine » et aucune
reprise de l'enquête ne pourra être dissociée de cet
intitulé.*

15 avenue Victor Hugo – F 92170 Vanves
Tél. : +33 (0)1 41 09 05 05 – Fax : +33 (0)1 41 09 05 07
www.inergie.com

Fiche technique de l'étude

- Date d'administration

Du 15 décembre 2014 au 23 janvier 2015

- Mode d'administration

Questionnaire en ligne hébergé sur le site d'Inergie - groupe Obea

- Population interrogée

Les professionnels de la fonction RH (membres de l'ANDRH)

- Echantillon

213 répondants

**50% DRH / 31% RRH
62% Services / 34% Industrie / 4% Public
Entreprises : 57% < 500 salariés / 18% > 2 000 salariés
Groupes : 32% < 500 salariés / 27% > 10 000 salariés**

Thématiques abordées

1 Enjeux et besoins de la fonction RH

2 Le DRH de demain ?

3 Attentes en matière de formation RH

4 Filières de formation RH et intentions d'embauche

Enjeux et besoins de la fonction RH

*Premiers enjeux : soutien au management
et accompagnement des réorganisations*

Profils attendus :

- *Chargé(e) de mission RH : formation & gestion RH*
- *RRH : emplois et carrières & droit social*
- *DRH : stratégie & relations sociales*

*Des profils expérimentés aux postes de DRH et
RRH*

Rémunération des postes de DRH à la hausse

Premiers enjeux des DRH : soutien au management et accompagnement des réorganisations

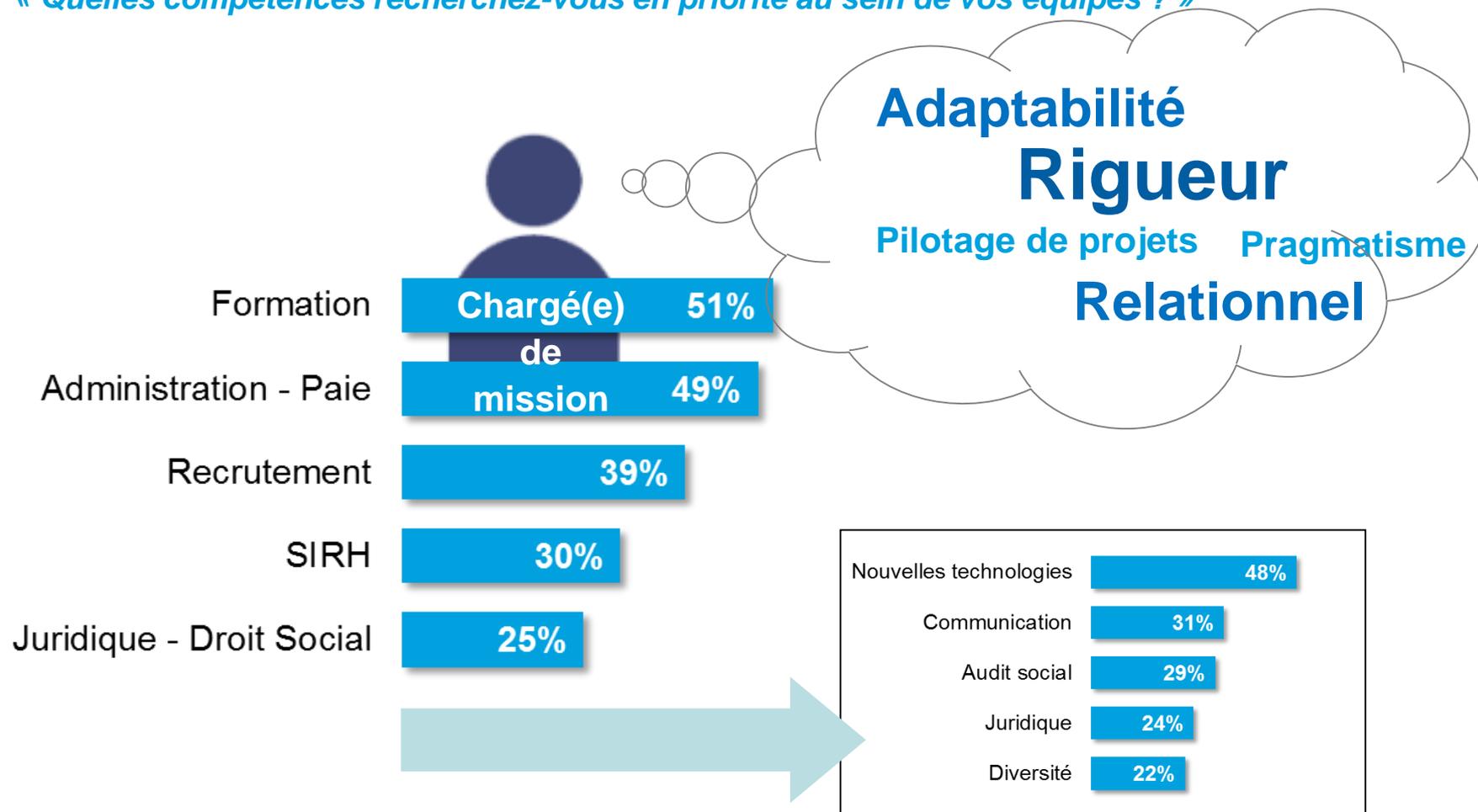
« Quels sont les principaux enjeux de la fonction RH au sein de votre entreprise ? »



NB : Le total des pourcentages est supérieur à 100% du fait des multi-réponses possibles

Chargé(e)s de mission RH : experts techniques rompus aux systèmes de formation, de gestion et de paie

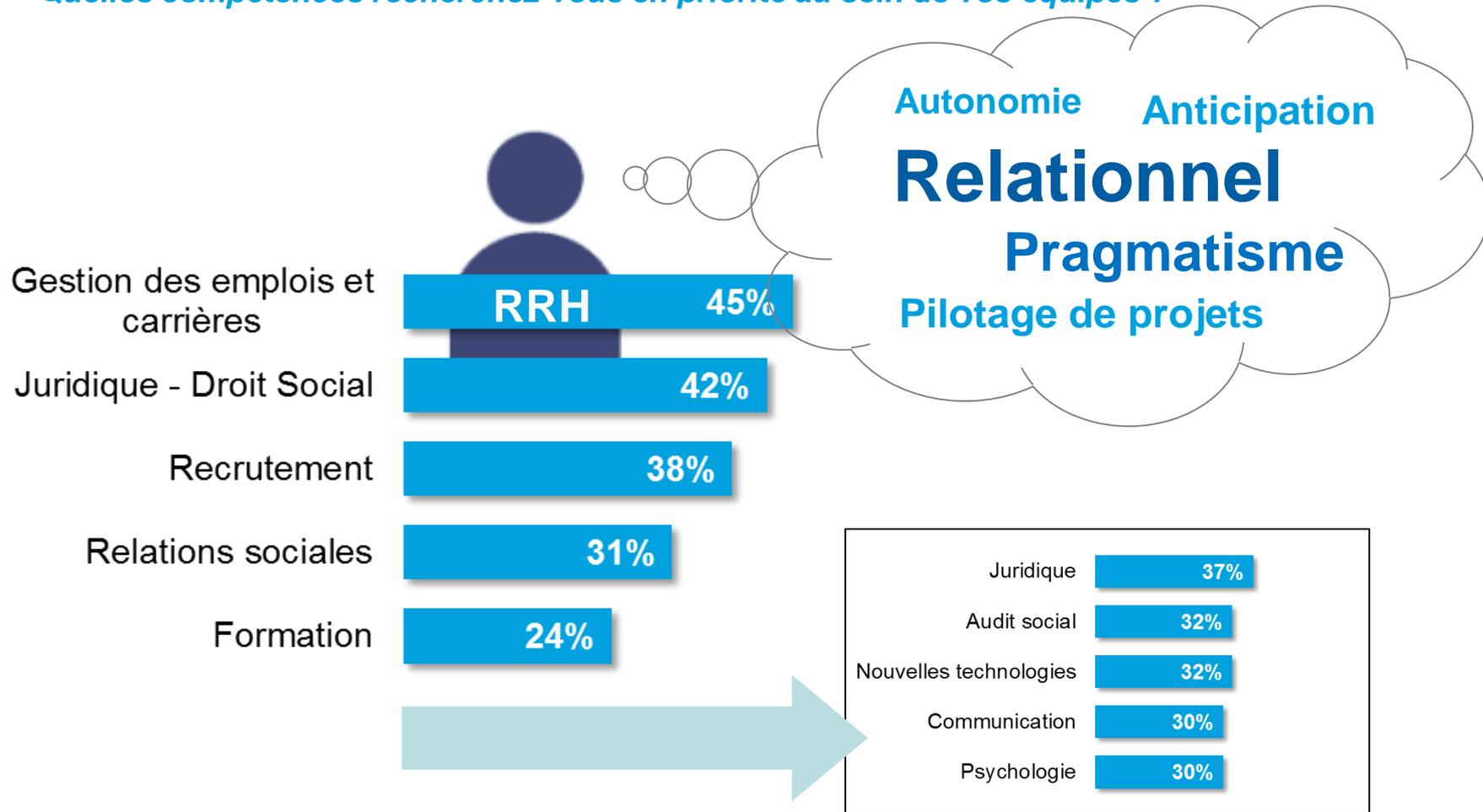
« Quelles compétences recherchez-vous en priorité au sein de vos équipes ? »



NB : Le total des pourcentages est supérieur à 100% du fait des multi-réponses possibles

RRH : gestionnaires des emplois et carrières, experts en droit social, maîtrisant les processus de recrutement

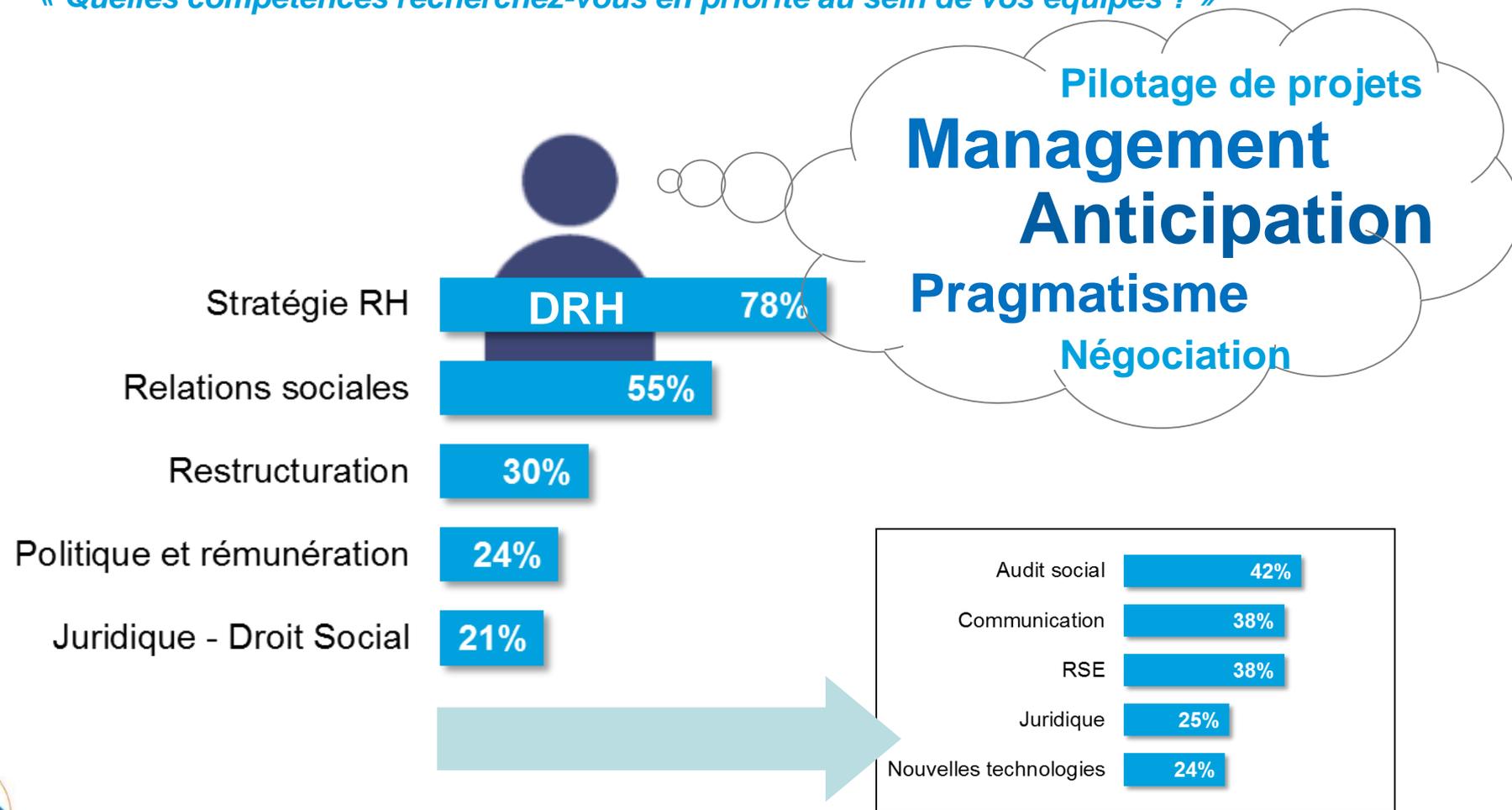
« Quelles compétences recherchez-vous en priorité au sein de vos équipes ? »



NB : Le total des pourcentages est supérieur à 100% du fait des multi-réponses possibles

DRH : stratèges et champions des relations sociales aux qualités managériales reconnues

« Quelles compétences recherchez-vous en priorité au sein de vos équipes ? »



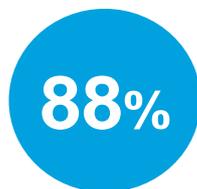
NB : Le total des pourcentages est supérieur à 100% du fait des multi-réponses possibles

Recrutement de profils expérimentés aux postes de DRH et RRH ; les jeunes diplômés cantonnés aux postes de chargé(e) de mission

« Dans le cadre de l'intégration de nouveaux collaborateurs, quel profil privilégiez-vous ? »



DRH



88% + de 10 ans d'expérience

12% - de 10 ans d'expérience



RRH

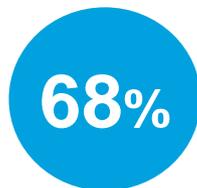


82% - de 10 ans d'expérience

7% de jeunes diplômés



Chargé(e)
de
mission



68% de jeunes diplômés

21% d'alternants



Evolution des poste de DRH pouvant prétendre à une rémunération > 100 K€, traduisant la dimension stratégique de la fonction

« Pouvez-vous préciser la rémunération envisageable pour les postes suivants... »

Tranches médianes selon les postes occupés



de 76 à plus de 100 K€ / an



de 46 à 55 K€ / an



de 31 à 45 K€ / an



Le DRH demain ?

*Un DRH médiatique » : plus mobilisé sur
l'innovation digitale et collaborative & la RSE*

Typologie des rôles RH proposée par François Pichault

(Université de Liège/ESCP-Europe)

| Type de DRH | Profil et activités |
|-------------------|---|
| Mécanique | Technicien de la GRH : recrutement, paie, relations sociales... |
| Organique | Manager polyvalent : gestion et développement des compétences rémunération, performance RH, QVT... |
| Médiatique | Professionnel du marketing RH : gestion de la marque employeur, RSE, accompagnement du changement, innovation digitale et collaborative... |

Organisation et gestion de la fonction RH

Droit social et gestion des risques RH

Paie et administration du personnel

Relations sociales

Gestion de l'emploi

Politique de rémunération et d'évaluation

Qualité de vie au travail

Stratégie et performance RH

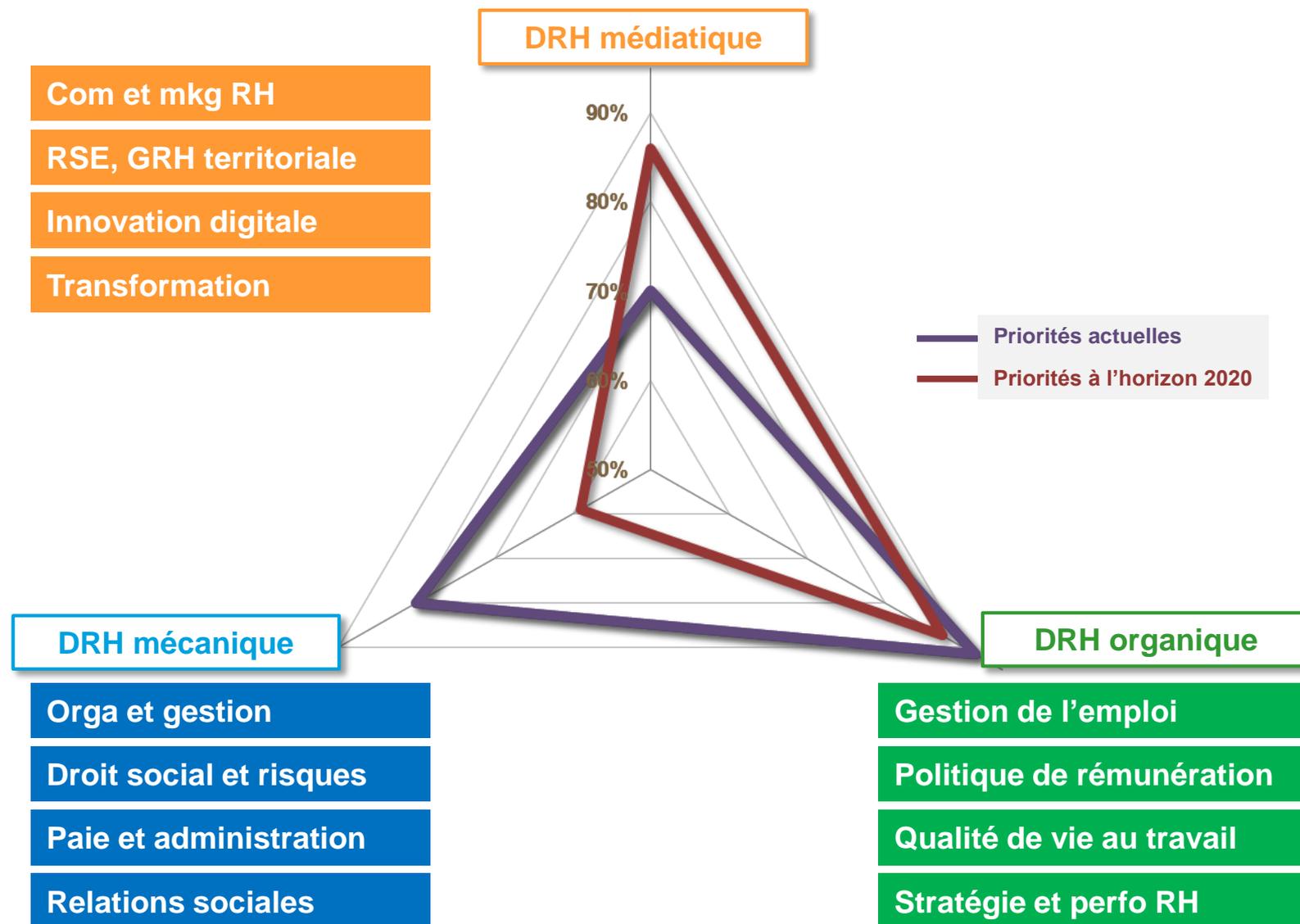
Communication et marketing RH

RSE, diversité, GRH territoriale

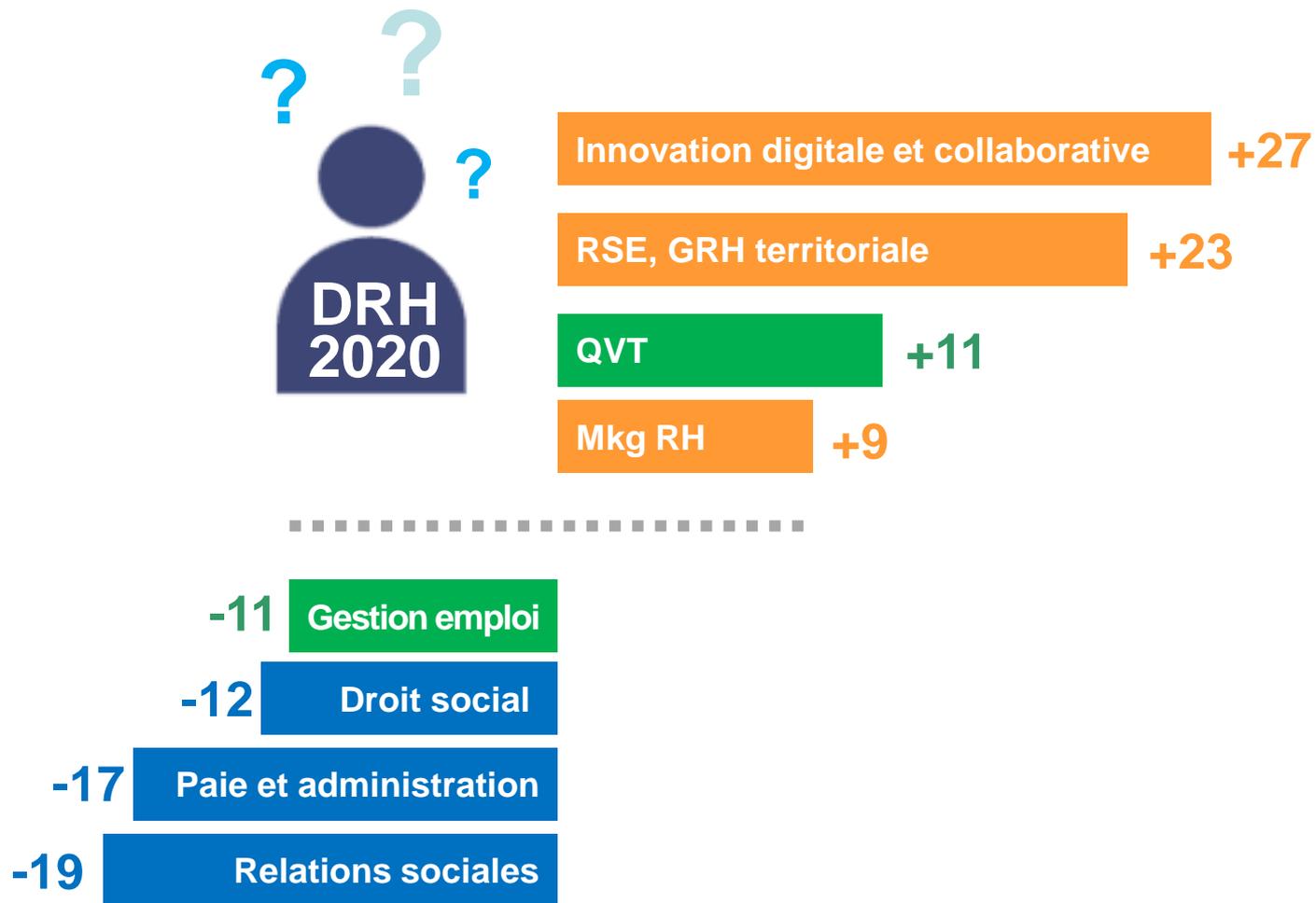
Innovation digitale et collaborative

Transformation de la fonction RH

Priorités du DRH d'aujourd'hui et de demain



Montée en puissance du DRH « médiatique » Moindre mobilisation du DRH « mécanique »



TOP 6 des missions du DRH de 2020 : des missions « organiques » et « médiatiques »



52% Stratégie et performance RH

52% Gestion de l'emploi

50% Qualité de vie au travail

49% Innovation digitale et collaborative

47% Transformation de la fonction RH

39% RSE, GRH territoriale

Attentes en matière de formation RH

*Des attentes d'une approche pragmatique
et de cursus de formation mixant technicité
et approche stratégique*

Des attentes de formations pragmatiques aux cursus mixant technicité et approche stratégique

« *Quel type d'approche de formation recherchez-vous en priorité ?* »

Un pragmatisme toujours recherché : 70%



-17 points par rapport à 2012

Formations

« **Pragmatiques** » : dominante pratique avec plus de 70% des cours assurés par des professionnels

« **Académiques** » : dominante théorique avec une minorité d'intervenants professionnels extérieurs

Des programmes « équilibrés » avec une légère préférence pour les contenus stratégiques : 45%



+7 points par rapport à 2012

Formations

« **Techniques** » : contenu positionné sur les savoir-faire spécifiques à la fonction RH

« **Stratégiques** » : contenu positionné sur les enjeux stratégiques de la fonction RH et les jeux de pouvoir dans l'entreprise

Des attentes spécifiques des DRH selon le type de formation : initiale ou continue

« Quel type d'approche de formation recherchez-vous en priorité ? »

Formation initiale : des approches et contenus équilibrés

24% recherchent un **équilibre** entre **stratégie** et **technique**

61% privilégient une **approche pragmatique**

Formation continue : attentes segmentées et approche pragmatique

29%

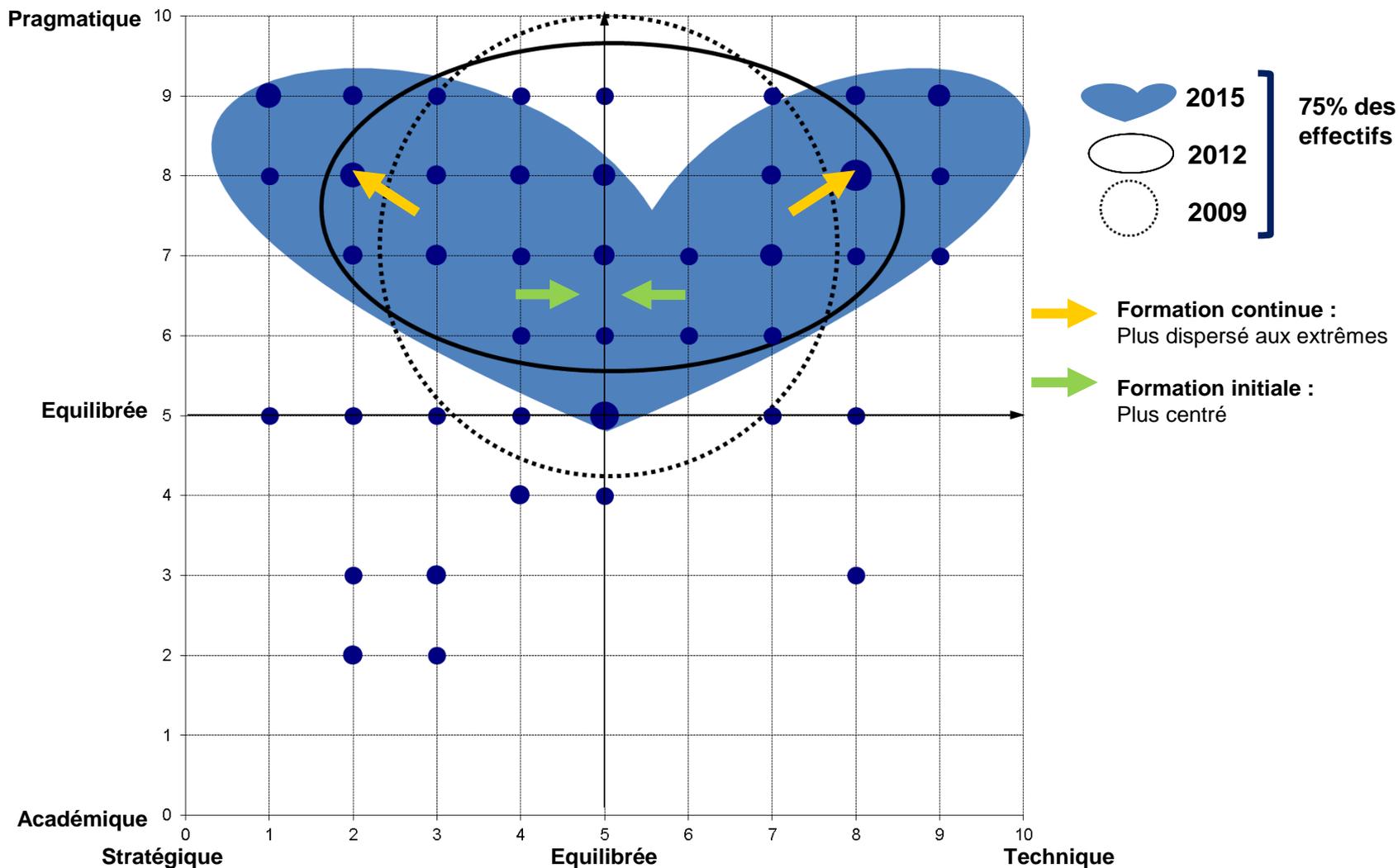
dominante très **stratégique**

27%

dominante très **technique**

81% privilégient une **approche pragmatique**

Des attentes de formations pragmatiques aux cursus mixant technicité et approche stratégique



Filières de formation RH et perspectives d'emploi

*La Gestion des Ressources Humaines
toujours largement plébiscitée*

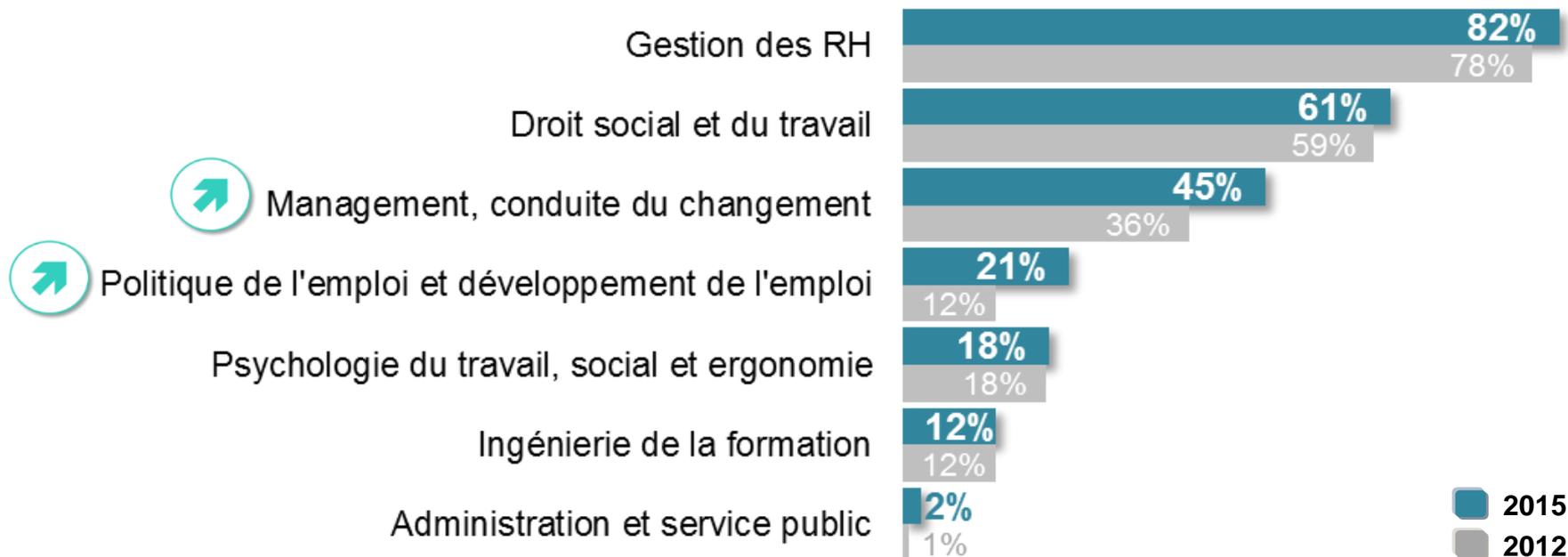
*Emergence de Management et conduite du
changement, comme de Développement
de l'emploi*

1 DRH sur 5 envisage de recruter en 2015

*Incertitude et stabilité des équipes
freinent les embauches à moyen terme*

Formation initiale : prépondérance de la filière GRH suivie de celle du Droit Social et du travail ; émergence des filières Management et conduite du changement & Développement de l'emploi

« Concernant la formation initiale, quelle spécialisation privilégiez-vous ? »

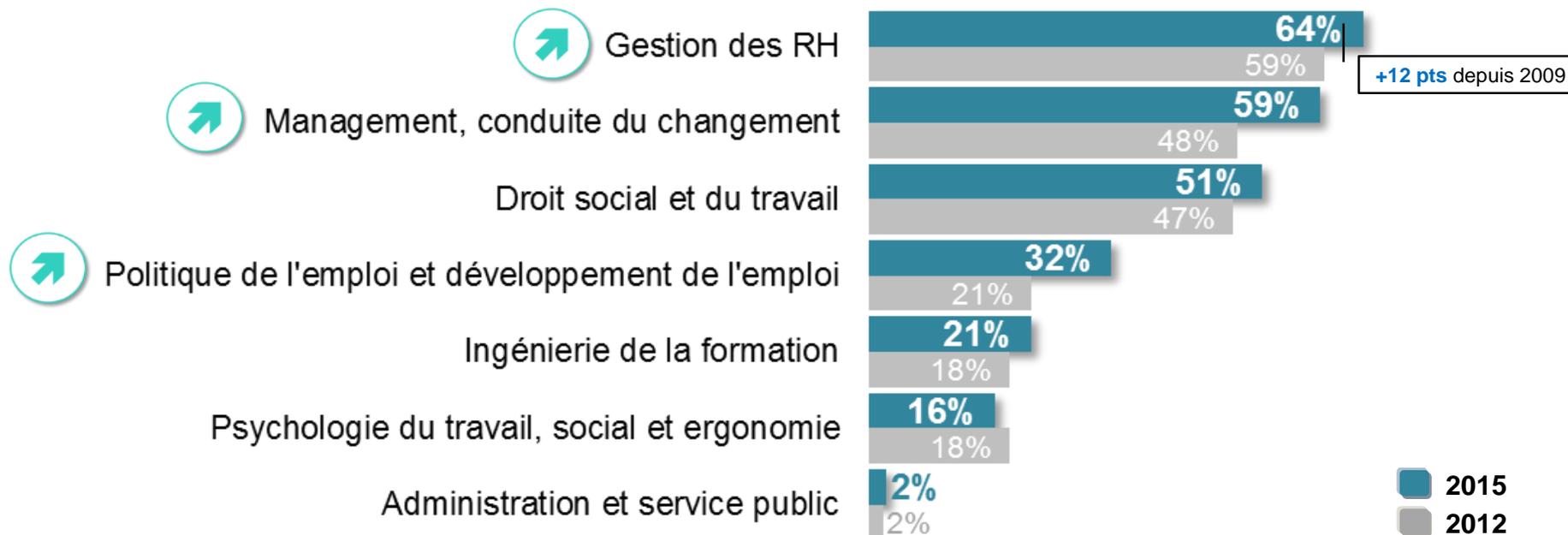


« Concernant la formation initiale, quelle filière privilégiez-vous ? »

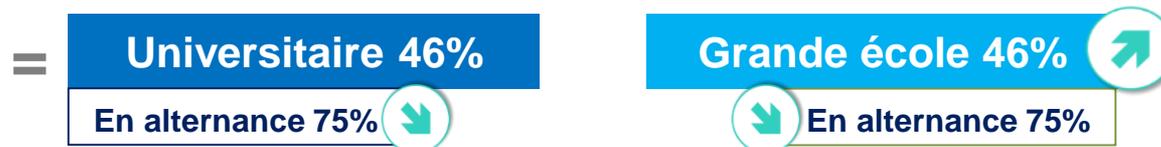


Formation continue : montée en puissance de la filière Management et conduite du changement qui rejoint celle de la Gestion des RH

« Concernant la formation continue, quelle spécialisation privilégiez-vous ? »

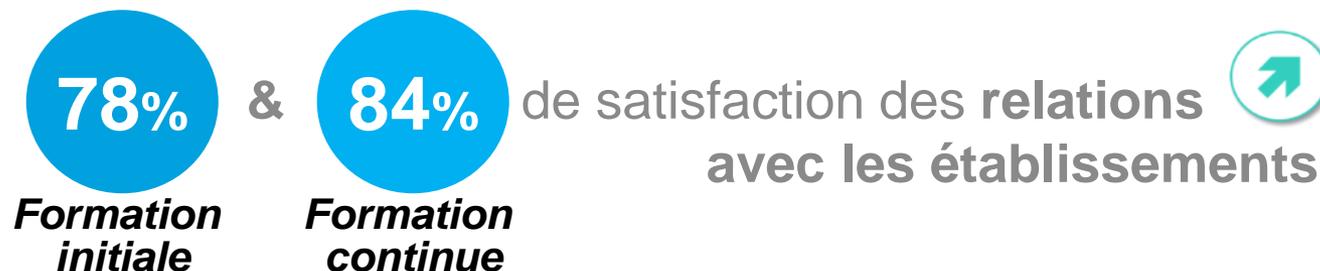
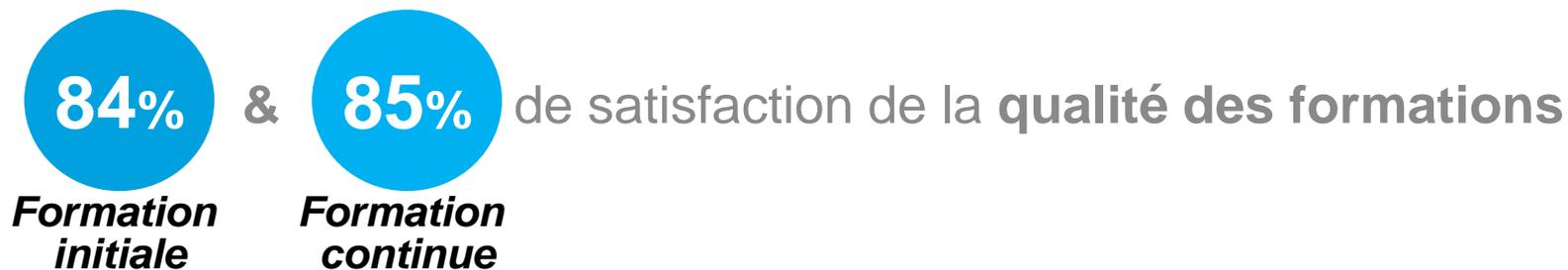


« Concernant la formation continue, quelle filière privilégiez-vous ? »



Qualité des formations reconnue et amélioration des relations avec les établissements ; des coûts pointés par la moitié des DRH

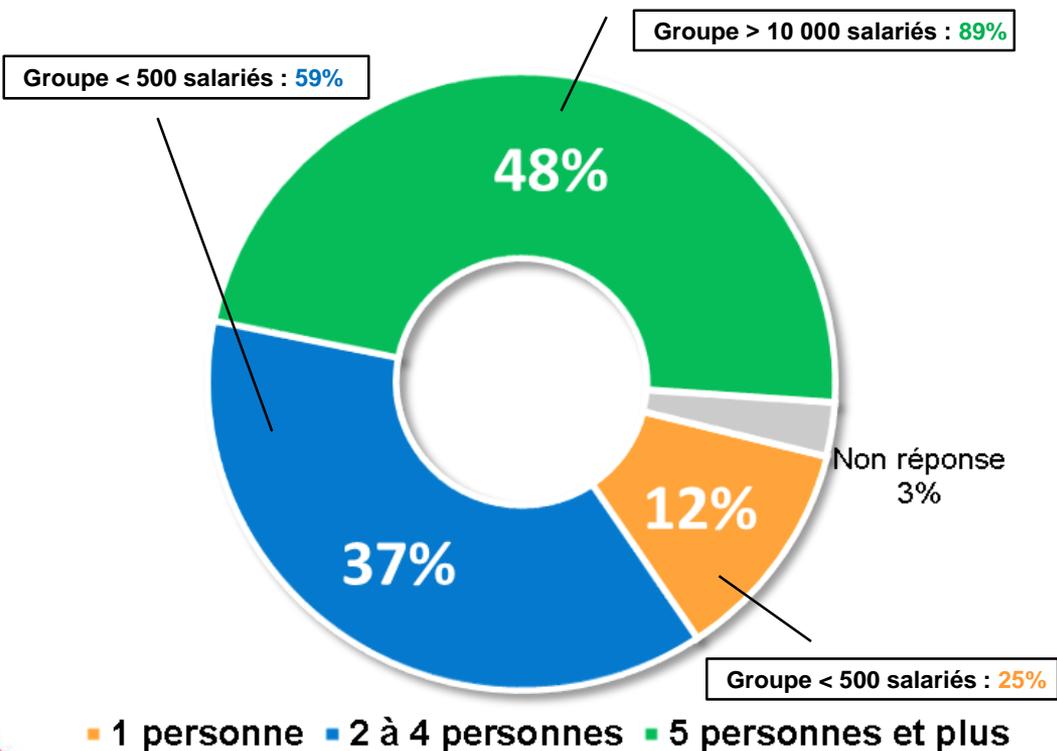
« Concernant la formation initiale et continue, merci de préciser votre niveau de satisfaction ... »



Des effectifs stables depuis 2 ans dans 2 entreprises sur 3

« Quel est l'effectif de votre équipe RH en équivalent temps pleins ? »

Evolutions des effectifs des équipes RH depuis 2 ans



62% effectifs = stables

18% effectifs en hausse

18% effectifs en baisse
33% des grands groupes

Seul 1 DRH sur 5 envisage de recruter en 2015

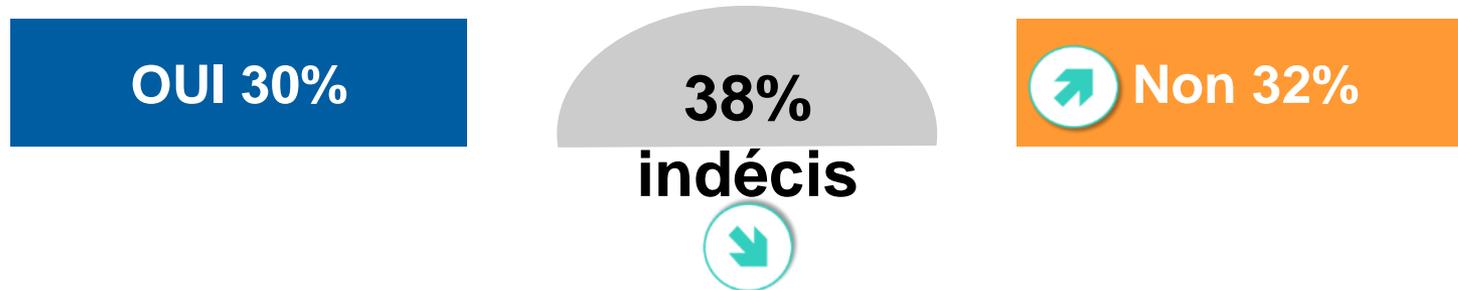
Incertitude et stabilité de équipes freinent les embauches à moyen termes

« Envisagez-vous de recruter des professionnels de la fonction RH ? »

Recrutements envisagés d'ici fin 2015



Recrutements envisagés dans les 2 ans



- Créée en 1947, l'**ANDRH** est une association loi 1901 au service des professionnels des ressources humaines, représentant les entreprises et organisations de tous secteurs d'activité et de toutes tailles, publiques et privées, nationales et internationales.
- Avec plus de 5 000 membres, rassemblés en 80 groupes locaux, l'ANDRH est aujourd'hui la communauté de référence dans le débat RH.
- Elle a pour mission d'échanger les bonnes pratiques et développer le professionnalisme de ses adhérents, promouvoir la contribution de la fonction RH à l'amélioration des performances des organisations publiques et privées et représenter les DRH auprès des pouvoirs publics, des médias et des partenaires sociaux.

www.andrh.fr

- **Inergie** est un cabinet de **conseil en management, communication et opinion interne**. Il a pour vocation de **développer l'efficacité relationnelle au sein des organisations** et dispose d'équipes spécialisées sur deux pôles d'expertise :
 - le **pôle Management** a pour ambition de faire du management de la relation un levier d'efficacité : faire évoluer les perceptions des managers et émerger des pratiques nouvelles, concevoir et mettre en œuvre des dispositifs de management relationnel, développer les compétences relationnelles des managers...
 - le **pôle Opinion**, spécialisé dans les démarches d'écoute au sein des entreprises, a pour ambition de faire de l'écoute interne un levier de mobilisation : mise en œuvre d'études qualitatives et quantitatives, baromètres de climat interne, audits de communication interne, évaluation des relations interservices, des compétences managériales ou du bien-être au travail...
 - Une base de données comparative de 320 entreprises représentant plus de 600 000 collaborateurs en France et à l'International permet d'établir un « benchmark » avec d'autres organisations.
- Depuis juillet 2014, Inergie a rejoint **Obea** pour former un groupe leader du conseil en management, ressources humaines, communication et marketing, fort de plus de 60 collaborateurs pour un CA de 13 M€.

www.inergie.com

www.obea.fr

- Le mensuel Liaisons Sociales Magazine décrypte les débats et les réformes sociales en France et à l'étranger.
- Au travers de reportages, d'enquêtes, de portraits, il suit aussi les évolutions de la gestion des ressources humaines et des relations du travail dans les entreprises et les organisations.
- Véritable news magazine du social et des RH, Liaisons sociales magazine fournit aussi de l'information quotidienne exclusive sur son site internet.

www.wk-rh.fr